

   	SD. 01.01 Rev. 00 Data 17/11/2022 Pag. 1 di 8
<p align="center">Sistema Disciplinare Modello di Organizzazione e Gestione della Salute e della Sicurezza</p>	 SOLUZIONI PER L'EDILIZIA

SISTEMA DISCIPLINARE

STATO DEL DOCUMENTO

EM.	REV.	PAR.	PAG.	MOTIVO	DATA
00	00	-	-		01/01/2023

LISTA DI DISTRIBUZIONE

DISTRIBUITO A:	DL, RSGSL, RLS, DIPENDENTI TUTTI, MEDICO, CLIENTI, FORNITORI E TERZISTI
-----------------------	---

CONTROLLO DEL DOCUMENTO

Preparato	Verificato	Approvato



	SD. 01.01 Rev. 00 Data 17/11/2022 Pag. 2 di 8
Sistema Disciplinare Modello di Organizzazione e Gestione della Salute e della Sicurezza	

1. LO SCOPO E I PRINCIPI DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio (di seguito il "Sistema Disciplinare") costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito "Modello" o "MOG") adottato ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 (il "Decreto") e dell'all'art. 30 comma 3 del D.lgs. 81/2008.

È quindi necessario che l'Impresa sia dotata di procedure per individuare e sanzionare i comportamenti che possano favorire la commissione dei reati di cui all'articolo 300 del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e s.m.i.) e il mancato rispetto delle misure previste dal modello. Il tipo e l'entità dei provvedimenti disciplinari saranno coerenti con i riferimenti legislativi e contrattuali applicabili e dovranno essere documentati.

Questo "Sistema Disciplinare" quando adottato ed efficacemente attuato risulta idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e gestione in quanto è stato studiato e realizzato proprio per rispondere alle richieste legislative nelle piccole imprese artigiane del "Sistema Casa".

Considerate le disposizioni presenti, la natura delle inadempienze ed i destinatari l'aspetto sanzionatorio va accompagnato da una adeguata pubblicità e da una preventiva azione di informazione a tutti i livelli sottolineando **l'aspetto educativo e preventivo** delle azioni in esso contenute al fine di garantire il pieno rispetto delle misure indicate nel MOG.

A fronte di questo sarà formalmente comunicato a tutti i lavoratori, consulenti e fornitori (con riferimento anche negli incarichi e nei contratti), pubblicato nel sito internet dell'impresa e/o affisso in azienda in modo visibile, illustrato nei corsi di informazione e formazione in merito all'adozione del MOG. Il Sistema Disciplinare mantiene la sua validità anche nel caso di contravvenzioni comminate dall'organo di vigilanza.

La fondatezza della segnalazione viene valutata dall'OdV, operando anche in una logica preventiva tenendo conto di ogni circostanza e delle cause determinanti. Qualora previsto sarà contestata in modo scritto, dettagliato e circostanziato al destinatario che avrà la possibilità di giustificare le proprie azioni in un confronto diretto o con un memoriale scritto (i lavoratori dipendenti potranno essere eventualmente supportati dall'associazione Sindacale a cui possono dare mandato e la contestazione avverrà nei tempi e nei modi previsti dal CCNL di riferimento).

La sanzione deve essere proporzionata rispetto all'infrazione e deve essere applicata, dopo le necessarie indagini, con rapidità evitando lungaggini che risultano particolarmente controproducenti.

Le situazioni che possono costituire elemento di applicazione del Sistema Disciplinare vanno segnalate al DL e all'OdV mediante procedura che consenta di garantire la tutela del segnalante e la riservatezza delle informazioni. Le stesse misure possono essere rilevate dal DL e dall'OdV durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. Si fa presente che saranno perseguite le azioni di segnalazioni infondate avvenute con dolo o colpa grave.



   	SD. 01.01 Rev. 00 Data 17/11/2022 Pag. 3 di 8
Sistema Disciplinare Modello di Organizzazione e Gestione della Salute e della Sicurezza	 SOLUZIONI PER L'EDILIZIA

Le sanzioni nei confronti di lavoratori, preposti, dirigenti, RSPP, MC, consulenti e fornitori sono irrogate dal DL e saranno comunicate all'OdV. Il DL provvede anche ad emanare le sanzioni nei confronti dell'OdV mentre l'OdV interviene con potere sanzionatorio nei confronti del DL e dei soci.

Le violazioni che determinano l'applicazione del sistema disciplinare si distinguono in:

Violazione lieve: violazione di aspetti formali del MOG e non rilevanti per il pregiudizio della salute e sicurezza propria e di terzi.

Violazione grave: violazione di disposizioni di legge e del MOG che possano costituire un serio pericolo per la salute e la sicurezza propria e di altri.

Violazione gravissima: violazione di disposizioni di legge e del MOG tali da determinare un pericolo grave ed immediato per la salute e la sicurezza propria e di altri o abbiano causato una lesione alla salute o abbiano la potenzialità di coinvolgere minori, donne in stato di gravidanza e allattamento, persone con disabilità.

Oltre all'aspetto sanzionatorio resta ferma la facoltà dell'impresa di rivalersi in sede civile relativamente al risarcimento di ogni tipologia di danno arrecato nei confronti dei soggetti che saranno individuati come responsabili.

2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

In proporzione con la gravità delle infrazioni previste per ciascuna fattispecie, saranno applicate dal datore di lavoro (con la collaborazione dell'OdV) le seguenti sanzioni, nel pieno rispetto dell'art.7 della legge n. 300/1970 e del diritto difesa per gli addebiti eventualmente contestati anche con l'eventuale assistenza di delle parti sindacali.

Sono previste le seguenti sanzioni in ordine crescente di gravità:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- licenziamento per mancanze (per giustificato motivo o giusta causa).

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentano risarcimento di danno dovranno essere versati secondo le indicazioni del CCNL.

2.1 Esempi di modalità applicative sanzionatorie nei confronti dei lavoratori dipendenti (titolo puramente esemplificativo)

Ammonizione verbale – Violazione lieve

- a. Inosservanza lieve delle indicazioni del modello di gestione come ad esempio mancanze relative ad aspetti formali, ingiustificata assenza ai percorsi di informazione, formazione e addestramento in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.
- b. Tolleranza di comportamenti non corretti in materia SSL da parte di colleghi di pari grado.
- c. Mancato impiego dei DPI di I Categoria
- d. Mancata esibizione del cartellino di riconoscimento in dotazione.



	SD. 01.01 Rev. 00 Data 17/11/2022 Pag. 4 di 8
Sistema Disciplinare Modello di Organizzazione e Gestione della Salute e della Sicurezza	

Ammonizione Scritta – Violazione grave

- a. Inosservanza delle procedure/istruzioni in materia di SSL o delle disposizioni impartite dal preposto, dal dirigente (se eventualmente presente un dirigente prevenzionistico), dal DL/RSPP, dal CSE, dal referente appalto DL Committente, dall’OdV e di altri soggetti aventi titolo.
- b. Mancato impiego dei DPI di II e III Categoria

Multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione – Violazione grave

- a. Reiterazione dei comportamenti già sanzionati con 3 ammonizioni scritte negli ultimi 12 mesi.
- b. Inosservanza delle norme in materia di SSL di cui è stato debitamente portato a conoscenza;
- c. Omessa segnalazione di situazioni di pericolo grave ed immediato al preposto, al dirigente (se eventualmente presente un dirigente prevenzionistico), al DL/RSPP.
- d. Mancato impiego dei DPI di III Categoria aggravato da una condizione di pericolo grave e immediato

Sospensione dal servizio o dal trattamento economico e dal servizio per un periodo non superiore a 3 giorni – Violazione gravissima

- a. Reiterazione dei comportamenti già sanzionati con 3 multe negli ultimi 12 mesi.
- b. Assunzione di bevande alcoliche o di sostanze stupefacenti e psicotrope durante il lavoro.
- c. Manifestazione evidente di stato di ubriachezza o di alterazione derivata dagli effetti dell’assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope.
- d. Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli da parte del CSE, del referente dell’appalto del DL Committente, dell’OdV ed agli Audit SGSL.
- e. Inosservanza di una disposizione con carattere d’urgenza ed inderogabilità da parte del preposto, del dirigente (se eventualmente presente un dirigente prevenzionistico), del DL/RSPP, del CSE, del referente appalto DL Committente e di altri soggetti aventi titolo (es.: sospensione dell’attività lavorativa, divieto di impiego di un’attrezzatura, non messa in sicurezza di un’area, ecc.).
- f. Comportamento tale da determinare una situazione di grave pericolo nei confronti di minori, donne in stato di gravidanza ed allattamento, di persone con disabilità anche non appartenenti alle imprese (cittadini verso i quali possano ricadere gli effetti negativi di azioni e/o omissioni).
- g. Determinazione di una lesione alla salute a danno di altre persone (dell’impresa, di altre imprese, di terzi in genere).
- h. Molestie e aggressioni in ambienti di lavoro.

Licenziamento per giusta causa - Violazione gravissima

Per le fattispecie che lo consentono è possibile fare riferimento a quanto previsto dal CCNL. In tal caso la contestazione disciplinare e l’eventuale provvedimento disciplinare espulsivo deve essere contestualmente inviato con raccomandata A/R o PEC alla sede provinciale della CGIL, CISL, UIL e per conoscenza anche all’RLST (ditte area EBAV e EDILCASSAVENETO) o all’RLS ove eletto.

2.2 Esempi di modalità applicative sanzionatorie nei confronti dei preposti dipendenti (titolo puramente esemplificativo)

Ammonizione verbale – Violazione lieve

- a. Punti già previsti per i lavoratori



	SD. 01.01 Rev. 00 Data 17/11/2022 Pag. 5 di 8
Sistema Disciplinare Modello di Organizzazione e Gestione della Salute e della Sicurezza	

b. Tolleranza di comportamenti non corretti in materia SSL da parte dei sottoposti.

Ammonizione Scritta – Violazione grave

- a. Punti già previsti per i lavoratori
- b. Omessa attività di controllo e vigilanza in materia SSL nei confronti dei lavoratori

Multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione – Violazione grave

- a. Punti già previsti per i lavoratori
- b. Omesso intervento di correzione del comportamento del lavoratore

Sospensione dal servizio o dal trattamento economico e dal servizio per un periodo non superiore a 3 giorni – Violazione gravissima

- a. Punti già previsti per i lavoratori
- b. Omessa interruzione temporanea dell'attività del lavoratore nei casi previsti per legge
- c. Omessa interruzione dell'attività lavorativa qualora necessaria nei casi previsti per legge
- d. Omissione di informazioni, istruzioni e disposizioni in caso di emergenza e di pericolo grave ed immediato ai lavoratori
- e. Richiesta ai lavoratori di proseguire l'attività lavorative in caso di pericolo grave ed immediato

Licenziamento per giusta causa - Violazione gravissima

Per le fattispecie che lo consentono è possibile fare riferimento a quanto previsto dal CCNL. In tal caso la contestazione disciplinare e l'eventuale provvedimento disciplinare espulsivo deve essere contestualmente inviato con raccomandata A/R o PEC alla sede provinciale della CGIL, CISL, UIL e per conoscenza anche all'RLST (ditte area EBAV e EDILCASSAVENETO) o all'RLS ove eletto.

3. SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI SOGGETTI

3.1 Esempi di modalità applicative sanzionatorie nei confronti del DL/RSPP e dei soci lavoratori (titolo puramente esemplificativo)

Nei confronti DL/RSPP e dei soci lavoratori le sanzioni sono irrogate direttamente dall'OdV e saranno destinate ad attività benefiche con finalità di Responsabilità Sociale d'Impresa in forma privata e senza pubblicizzazione.

Violazione

- a. Mancata consegna di documentazione richiesta dall'OdV
- b. Mancato rispetto dei termini temporali previsti per l'assolvimento di misure individuate dal MOG
- c. Omessa attività di controllo e vigilanza nei confronti dei lavoratori
- d. Omessa interruzione temporanea dell'attività del lavoratore nei casi previsti per legge
- e. Omessa interruzione dell'attività lavorativa qualora necessaria nei casi previsti per legge
- f. Omissione di informazioni, istruzioni e disposizioni in caso di emergenza e di pericolo grave ed immediato ai lavoratori
- g. Richiesta ai lavoratori di proseguire l'attività lavorativa in caso di pericolo grave ed immediato
- h. Assunzione di bevande alcoliche o di sostanze stupefacenti e psicotrope durante il lavoro.
- i. Manifestazione evidente di stato di ubriachezza o di alterazione derivata dagli effetti dell'assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope.
- j. Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli da parte del CSE, del referente dell'appalto del DL Committente, dell'OdV ed agli Audit SGSL.



	SD. 01.01 Rev. 00 Data 17/11/2022 Pag. 6 di 8
Sistema Disciplinare Modello di Organizzazione e Gestione della Salute e della Sicurezza	

- k. Inosservanza di una disposizione con carattere d'urgenza ed inderogabilità da parte del preposto, del dirigente (se eventualmente presente un dirigente prevenzionistico), del DL/RSPP, del CSE, del referente appalto DL Committente e di altri soggetti aventi titolo (es.: sospensione dell'attività lavorativa, divieto di impiego di un'attrezzatura, non messa in sicurezza di un'area, ecc.).
- l. Comportamento tale da determinare una situazione di grave pericolo nei confronti di minori, donne in stato di gravidanza ed allattamento, di persone con disabilità anche non appartenenti alle imprese (cittadini verso i quali possano ricadere gli effetti negativi di azioni e/o omissioni).
- m. Determinazione di una lesione alla salute a danno di altre persone (dell'impresa, di altre imprese, di terzi in genere) con responsabilità del soggetto imputato.
- n. Mancato impiego dei DPI per se stesso e per terzi accompagnati.

Sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria è determinata dall'OdV attraverso un sistema basato su quote: l'importo di una quota va da un minimo di 100 € ad un massimo di 500 €. La sanzione pecuniaria viene applicata da un minimo di 2 quote ad un massimo di 10. La decisione viene presa a maggioranza assoluta dei membri dell'OdV sulla base della gravità della violazione.

3.2 Esempi di modalità applicative sanzionatorie nei confronti di fornitori e parti terze (titolo puramente esemplificativo)

Nei contratti con fornitori e parti terze devono essere previste apposite clausole che regolino la risoluzione degli stessi qualora venga disattesa la normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro o le disposizioni del modello di organizzazione e gestione.

Penale con segnalazione

A cura del Datore di lavoro, nei seguenti casi:

- a. Richiesta di documenti e certificazioni in materia di SSL previste per legge o nell'ambito del SGSL senza risposta nei termini previsti
- b. Mancata esibizione del cartellino di riconoscimento da parte dei lavoratori
- c. Accertamento di una violazione delle norme in materia di SSL e delle procedure del SGSL / MOG.
- d. Mancato impiego dei DPI

Penali per ripetute violazioni

A cura del Datore di lavoro. Alla terza penale con segnalazione potrà essere applicata una penale fino al 5% sul totale dell'importo del contratto. L'importo sarà destinato ad attività di prevenzione aziendali.

Penale per il mancato rispetto della procedura di accesso ai cantieri

A cura del Datore di lavoro. Qualora si accerti che la ditta fornitrice acceda ai cantieri senza rispettare le modalità determinate dal SGSL /MOG e dalla normativa in materia di SSL il DL Committente avrà la facoltà di applicare una penale fino a € 200,00. L'importo sarà destinato ad attività di prevenzione aziendali.

Risoluzione del contratto

Ferme restando le previsioni di risoluzione del contratto per inadempienza previste dal Codice Civile, il DL Committente avrà la facoltà di risolvere il contratto se l'Impresa fornitrice non ottempera agli obblighi in materia di SSL e/o a seguito di diffida non vi ponga rimedio nei tempi stabiliti dal contratto medesimo.



   	SD. 01.01 Rev. 00 Data 17/11/2022 Pag. 7 di 8
Sistema Disciplinare Modello di Organizzazione e Gestione della Salute e della Sicurezza	 SOLUZIONI PER L'EDILIZIA

A titolo esemplificativo si evidenziano le situazioni seguenti:

- a. Reiterazione delle penali di cui ai punti precedenti
- b. Omissione del pagamento di una penale
- c. Mancata consegna dei documenti richiesti
- d. Determinazione di condizioni di pericolo grave ed immediato
- e. Omissione di informazioni, istruzioni e disposizioni in caso di emergenza e di pericolo grave ed immediato ai lavoratori
- f. Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli e agli Audit
- g. Inosservanza di una disposizione con carattere d'urgenza ed inderogabilità (es.: sospensione dell'attività lavorativa, divieto di impiego di un'attrezzatura, messa in sicurezza di un'area, ecc.)
- h. Assunzione, da parte di persone di riferimento, di bevande alcoliche o di sostanze stupefacenti e psicotrope durante il lavoro.
- i. Manifestazione evidente di stato di ubriachezza o di alterazione derivata dagli effetti dell'assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope.
- j. Inosservanza di una disposizione con carattere d'urgenza ed inderogabilità da parte del preposto, del dirigente (se eventualmente presente un dirigente prevenzionistico), del DL/RSPP, del CSE, del referente appalto DL Committente e di altri soggetti aventi titolo (es.: sospensione dell'attività lavorativa, divieto di impiego di un'attrezzatura, non messa in sicurezza di un'area, ecc.).
- k. Comportamento tale da determinare una situazione di grave pericolo nei confronti di minori, donne in stato di gravidanza ed allattamento, di persone con disabilità anche non appartenenti alle imprese (cittadini verso i quali possano ricadere gli effetti negativi di azioni e/o omissioni).
- l. Determinazione di una lesione alla salute a danno di altre persone (dell'impresa, di altre imprese, di terzi in genere).

Sospensione dei pagamenti

Nel caso di emanazione nei confronti del fornitore del provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa di cui all'art. 14 del D.lgs. 81/08, il DL Committente avrà la facoltà di sospendere i pagamenti.

3.3 Esempi di modalità applicative sanzionatorie nei confronti di consulenti e dell'OdV (titolo puramente esemplificativo).

Negli incarichi professionali devono essere previste apposite clausole che regolino la risoluzione degli stessi qualora venga disattesa la normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro o le disposizioni del modello di organizzazione e gestione.

Penale con segnalazione

A cura del Datore di lavoro, nei seguenti casi:

- a. Richiesta di documenti e certificazioni in materia di SSL previste per legge o nell'ambito del SGSL senza risposta nei termini previsti
- b. Mancata esibizione del cartellino di riconoscimento
- c. Accertamento di una violazione delle norme in materia di SSL e delle procedure del SGSL / MOG.
- d. Mancato impiego dei DPI



				SD. 01.01 Rev. 00 Data 17/11/2022 Pag. 8 di 8
<p style="text-align: center;">Sistema Disciplinare Modello di Organizzazione e Gestione della Salute e della Sicurezza</p>				

Multa

La sanzione pecuniaria è determinata dal DL attraverso un sistema basato su quote: l'importo di una quota va da un minimo di 100 € ad un massimo di 500 €. La sanzione pecuniaria viene applicata da un minimo di 2 quote ad un massimo di 10.

- a. Mancato accertamento di una violazione delle norme in materia di SSL
- b. Omissa segnalazione di situazioni di pericolo al DL

Revoca dell'incarico

È prevista la revoca dell'incarico nei seguenti casi:

- a. Reiterazione dei comportamenti di cui al punto precedente
- b. Omissione del pagamento di una penale
- c. Mancata vigilanza relativamente alle misure di SSL ed alle modalità di applicazione del modello di gestione
- d. Omissione di informazioni volte a valutare l'idoneità professionale
- e. Manifesta incapacità di rivestire il ruolo affidato
- f. Inosservanza delle disposizioni impartite dall'OdV
- g. Mancato intervento di competenza in caso di pericolo grave ed immediato come da disposizione contrattuale
- h. Comportamento professionale tale da determinare una situazione di grave pericolo nei confronti di minori, donne in stato di gravidanza ed allattamento, di persone con disabilità anche non appartenenti alle imprese (cittadini verso i quali possano ricadere gli effetti negativi di azioni e/o omissioni).
- i. Assunzione, da parte di persone di riferimento, di bevande alcoliche o di sostanze stupefacenti e psicotrope durante il lavoro.
- j. Manifestazione evidente di stato di ubriachezza o di alterazione derivata dagli effetti dell'assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope.

